تنمية الموارد البشرية في المكتبات العامة : دراسة مقارنة في الأردن وفلسطين

إلهام علي أحمد بني عيسى / طالبة في كلية إربد الجامعيه

أماني صالح محمد حسن النوري / مسؤولة معلومات مكتبة نابلس العامة

الملخص

تعتبر الموارد البشرية في المكتبات العامة ممثلة بأمين المكتبة من أهم العوامل لإدامتها وإستمراريتها. فمن المهم التعرف على التحديات التي تواجة أخصائي المكتبات في المكتبات العامة من ناحية الموارد (البشرية و المالية والتكنولوجية) والتي تحول دون إمكانية إداء واجباتهم على النحو الأفضل بهدف الوقوف على الصعوبات التي تواجهها المكتبات العامة في كل من الأردن وفلسطين لما لهذة الدولتان من طبيعة وتشابة في التحديات التي تواجة مجتمعاتنا العربية وتحد من قدرة أخصائي المكتبات االعامة لإداء واجبهم. ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد إستبانة تمثل المحاور الثلاثة (البشرية، المالية، التكنولوجية) المدروسة وتوزيعها على العينة المختارة لأمناء المكتبات العامه: الأردن (إربد،عمان، العقبة) و فلسطين (نابلس، رام اللة، البيرة، طولكرم) وتبين أن أكبر التحديات هي التحديات ؟؟؟؟؟ التي تحول بين أداء أخصائي المكتبات المنوطة وكذلك قلة الدورات التدريبية التي تساعد في تطوير مهارات أخصائي المكتبات العامة على التعامل مع التكنولوجيا بشكل كبير وأوصت الدراسة بضرورة تذليل الصعوبات وتوفير البنى التحتية للمكتبات من إجهزة وإتصالات ودورات تدريبية لأخصائي المكتبات لمواجهة الثورة التكنولوجية بكافة إتجاهاتها.

Abstract

Human resources are in public libraries, librarian representative of the most important factors to sustain and continuity. It is important to recognize the challenges faced by the specialist libraries in public libraries in terms of resources (human and financial and technological) and to prevent the potential performance of their duties as best in order to stand on the difficulties faced by public libraries in each of Jordan and Palestine because these two countries are of the nature and similarity in challenges facing Arab

societies and limit the ability of specialist libraries Aamh to perform their duty. To achieve the objectives of the study were prepared questionnaire representing three axes (human, financial, technological) careless and distributed to the selected sample of Trustees of public libraries: Jordan (Irbid, Amman, Aqaba) and Palestine (Nablus, Ramallah, Al-Bireh, Tulkarm) and found that the biggest challenges are challenges ????? That convert between the performance of specialist libraries assigned, as well as the lack of training courses that help in developing the skills of a specialist public libraries to deal with technology dramatically and the study recommended the need to overcome the difficulties and the provision of infrastructure for libraries of devices and communications and training courses for specialist libraries to meet the technological revolution in all directions.

المقدمة:

المكتبات العامه تعد مصدراً للثقافه المتجدده والمعرفه المتطوره التي تضع المجتمع في إتصال دائم مع الإنفجارالمعرفي والهدف الأسمى للمكتبه هوالإرتقاء بالمستوى الفكري والثقافي والعلمي والإجتماعي للإفراد من خلال توفير مصادر المعلومات وتيسيرإستخدامها تبعاً لإتجاهات الأفراد وقدراتهم.

كان للتقدم التكنولوجي الذي حدث في المجتمعات الآن وما صاحبه من تغيرات جذريه في القوى العامله كنتيجه لتغيير حاجات ومتطلبات المكتبات وزيادة الإعتماد على الحسابات الإلكترونيه إلى إتساع مفهوم إدارة الموارد البشريه وأصبح ينطوي على عدة ركائز أساسيه أهمها الوصف الوظيفي، والإختيار، والتعيين، وتحفيز العنصر البشري، وتنمية وتدريب الموارد البشرية.

هذا التطور المذهل حتم على أخصائي المكتبات التغيير تجاه هذة التغيرات لإن نجاح أو فشل المكتبه يتوقف على مقدرة أخصائي المكتبه في تسيير المكتبه وهذا بدوره يؤثر تأثيراً مباشراً

على إتجاهات المستفيدين. ومن هنا كانت للموارد البشريه بالمكتبات الدور الأساسى بها، فهي أهم عناصر الأداء، فهي التى تجهز المبنى، وتقتنى المقتنيات، وتنظمها، وتقدمها للمستفيدين، كما أنها ترشد المستفيدين إلى ما يناسبهم من مواد تتناسب مع إهتماماتهم ومستوياتهم، وإلى جانب ذلك فهي تبين لهم كيفية الإستفاده من المكتبه والتعرف على مقتنياتها، ولذلك فإن الموارد البشريه إذا ما أحسن إختيارها، كان نجاح المكتبه وتحقيقها للإهداف المرجوه منها. لذلك فإن الموارد البشريه تعتبر بمثابة القلب النابض للإداره الحديثه وذلك لإنها تضطلع بوظائف ومهام تعزز مكانتها في الهيكل التنظيمي للمكتبه وتجعلها وسيله من وسائل البقاء والديمومه في النشاط والنجاح، والإداره المعنيه لها دورها الفعال في تحفيز أخصائي المكتبات للوصول إلى أعلى مستوى من الإنتاجيه بكفاءه وفاعليه. والموارد البشريه كونها أهم عناصر العمليه الإنتاجيه في المكتبه لا بد من توفر الكفاءات الجيده القادره على الأداء والعطاء المتميز.

مشكلة الدراسه:

مع التطورات التكنولوجيه المتسارعه المتلاحقه والإهتمام المتزايد بعلم المكتبات والمعلومات ولد العديد من المشكلات التي يواجهها أخصائي المكتبات والتي تهدد دوره في التنميه الثقافيه للمجتمع، ومن هذة المشكلات مايلي:

1. عدم إهتمام المعنيين بالتطورات التكنولوجيه وما لها من تأثير على مستوى أداء أخصائي المكتبات العامه.
2. تخوف المكتبيين من التطورات التكنولوجيه وأمكانية توظيفيها لصالح رفع مستواهم العلمي والعملي.
3. قلة الدورات التدريبيه المتخصصه في مجال التحول التكنولوجي في المكتبات مما أثر في مستويات الخدمات التي يقدمها أخصائي المكتبات للمستفيدين.
4. قلة أوإنعدام التواصل بين أخصائي المكتبات العامه والمجتمع الذي تخدمه بكافة أطيافه.

أهداف الدراسه:

1 - محاولة الوقوف على الصعوبات التي تقف أمام تقديم خدمات مميزه للمستفيدين في ظل الواقع التكنولوجي الحالي.

2- تهيئة وتطوير أخصائي المكتبات العامه وفق المواصفات والمؤهلات المطلوبه وبالتنسيق مع إدارات المكتبات المسؤوله عنهم.

3 - الحرص على وضع برامج تعليم وتدريب لهؤلاء الأمناء بحيث يتم تأهيلهم فنيا وتربويا للتعامل مع المستفيدين الذين يترددون على المكتبات العامه.

4 - توعية أخصائي المكتبات بإهمية الوسائل التكنولوجيه في تبادل المعلومات وتطوير خدمات المكتبه إلى الأفضل.

أهمية الدراسه:

تأتي أهمية الدراسة من خلال تناولها موضوعاً مهماً حيث يشكل الأفراد عنصراً هاماً وحيوياً في كل المنظمات على أختلاف أنواعها وأحجامها، ويتوقف نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها على كيفية إختيارها للموارد البشرية.ولذلك جاءت هذة الدراسة للوقوف على الصعوبات التي تواجة المكتبات العامة في عصر التكنولوجيا وما يتطلبة من بذل كل جهد وتسخير كل الإمكانيات لإنها المصدر الأساس للإبداع والتميز والنجاح ومن هنا يتوجب عليها الإعتناء وبصفة مستمرة بمواردها البشرية وبطريقة تطويرها لرفع كفاءاتهم العلمية والثقافية والمعرفيه.

فرضيات البحث:

1. تعاني المكتبات العامه من ندرة في تدريب وتطوير وتأهيل أخصائي المكتبات في ظل التكنولوجيا المتسارعه وستبقى الحاجه قائمه إلى رفع درجة التأهيل والتطوير من أجل الوصول إلى مستوى الأداء المطلوب.
2. المكتبات العامه تفتقر إلى الأجهزه التي تساعد في تطويرها و مواكبة التطورات الحديثة والمتسارعه.
3. هناك علاقة طردية مابين المؤهل العلمي وتطوير أداء أخصائي المكتبات.

المصطلحات الإجرائيه:

المكتبة العامه

عرفها (مصطفى الناشئ، 2005) (1) هي التي تزود القارىء بالكتب والدوريات من اجل القراءة وقضاء اوقات الفراغ

الموارد البشريه:

عرفها (عليش، 1998)(2) تتكون من من جميع أفراد القوى العاملة (ذكوراً وإناثاً) الصالحين للعمل والراغبين فية والذين يعملون لحساب أنفسهم أو لحساب الغير، صاحب العمل أو من يمثلة ـ أو تحت سلطتة أو إدارتة وإشرافة في أي عمل مشروع لقاء أجر أياً كان نوع هذا الأجر، وأياً كان نوع هذا الأجر، وأياً كان نوع ذلك العمل الذي يؤدية هؤلاء الأفراد سواء أكان زراعياً أم صناعياً أم تجارياً أم خاصاً بالخدمات مع إختلاف أنواعها وما يتطلبة من جهد عقلي أو يدوي أو يجمع بينهما.

تنمية الموارد البشرية:

عرفها (آرمسترونج، 2001)(3) زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات، والتي يتم انتقاؤها وإختيارها في ضوء ما أُجري من إختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن.

التدريب:

عرفها (نادر أبو شيخة، 2000) (4)هو عملية منظمة مستمرة تكسب الفرد معرفة أو مهارة أو قدرة لازمة لإداء وظيفة معينة و بلوغ هدف محدد.

أو هو عملية تعديل إيجابي لسلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفيه. وتستهدف إكسابة المعارف والخبرات والإتجاهات المناسبة للوظيفة التي يشغلها لتحسين مستوى أدائة.

أو هي عملية منظمة تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلواتية لتمكينة من أداء وظيفته. وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة التي يعمل فيها. أو جهد إنساني ينصب على العنصر البشري في المنظمة.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية : المكتبات العامة في كل من الأردن وفلسطين.ممثلة بالعينة من منتسبي **المكتبات العامة في الأردن** : إربد : المكتبة العامة، عمان : مكتبة عبد الحميد شومان، العقبة : **المكتبة العامه. فلسطين :** نابلس - المكتبة العامه، رام اللة – المكتبة العامة – البيرة، المكتبة العامة، طولكرم، المكتبة العامة.

الحدود النوعية : المكتبات العامة – أخصائي المكتبات

منـهـج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الوصفي التحليلي، الذي يقوم بتحليل الوضع القائم وتفسيرة وكان الاستبيان هو الأداة التي اعتمد عليها في تجميع البيانات و قد تم توزيع استمارات الاستبيان على عينة عشوائية من المكتبات العامة وتتضمن (33) فقرة تم توزيعها على عدد من موظفي المكتبات العامة، تشمل عينة الدراسة للمكتبات في كل من الأردن وفلسطين، والوصول إلى بيانات يمكن تصنيفها وتحليلها؛ وذلك من أجل الإستفادة منها في المستقبل. كما تم تطبيق هذا المنهج على عينات من المكتبات العامة لكل من الأردن وفلسطين.

تم إختيار العينة بشكل عشوائي فيما يخص المستخدمين ولقد تم توزيع 30 إستمارات الإستبانة وتم إسترجاع 20 منها. (الأردن) وتم توزيع 30 إستمارات الإستبانة وتم إسترجاع 27 منها (فلسطين)

أداة الدراسة : الإستبانة،انظرالملحق رقم (1)

الدراسات السابقة

بعد البحث والإطلاع بما يتعلق بموضوع الدراسه فقد وجدنا أنه لا يتوفر دراسات متقاربه لموضوع الدراسه ولكن هذه بعض الدراسات مشابهه للموضوع

أولا :دراسة (الدعيس، 2007) (5) حيث هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على الضعف في إدارة الموارد البشرية (تخطيط وتنمية الموارد البشرية) في المنظمات في الجمهورية اليمنية في ظل ضعف تخطيط وتنمية الموارد البشرية وإستخدم الباحث المنهج المسحي فقد قام الباحث بتصميم استبيان ووجهها إلى فئات الإدارة العليا والمتوسطة بالمنظمات موضوع الدراسة باعتبارها الفئة المسئولة عن وضع التخطيط للموارد البشرية وكذا تنميتها داخل منظماتهم

ثانياً : العتيبي (2010) (6)هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في الأكاديمية الدولية الأسترالية في ملبورن، وأثر ذلك على الأداء الوظيفي وأيضا التعرف على أنظمة الموارد البشرية المستخدمة حالياً في المؤسسات التعليمية. وأنظمة الخدمات التعليمية الألكترونية لما لهما من دور كبير في التوجة نحو إستخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية. حيث إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة. تم إعداد إستبانة مكونة من 73 فقرهأثر إستخدام تكنولوجيا على أداء دراسة الموارد البشرية

ثالثاً : شعبان و أبو ستة (2011) (7) تهدف هذة الدراسة إلى التعرف على فاعلية برامج التدريب في شركات التأمين العاملة في قطاع غزة، وذلك من أجل تحسين مستوى تنمية إدارة الموارد البشرية بما يكفل تحقيق الأهداف والتطلعات لكل من شركات التأمين. وقد استخدمت هذة الدراسة أسلوب الإحصاء الوصفي التحليلي كما طبقت الدراسة أسلوب الحصر الشامل للعاملين في قطاع التأمين والذين بلغ عددهم (50) موظفا يعملون في شركة ترست العالمية للتأمين و شركة التأمين الوطنية و شركة المجموعة الأهلية للتأمين و شركة الملتزم للتأمين والاستثمار. وتم تصميم استبانة لجمع البيانات كما تم استخدام الاختبارات الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الموضوع للكشف عن فحوى العلاقة بين متغيرات الدراسة من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة وواضحة المعالم. وقد كشف تحليلالنتا ئحو تفسيرها عن ضرورة تقييم مستوى الأفراد قبل وبعد التحاقهم بالدورات التدريبية من أجل الوقوف على حجم التغير الحاصل لقدراتهم ومهاراتهم وأن تكون عملية التدريب مستمرة ما دامت الشركة قائمة ولا تتوقف إلا بتصفية الشركة وانتهاء عملها.

الفصل الثاني

الإطار النظري

المبحث الاول : الموارد البشرية.

2/ 1/1: مفهوم الموارد البشرية -: يعتبر مرادفا لمفاهيم أخرى هي -:القوى البشرية والعناصر البشرية ورأس المال البشري والبشر.. والبشر هم الإنسان وأخية الإنسان، ولقد كرم اللة سبحانة وتعالى الإنسان، حيث قال في محكم كتابة العزيز (ولقد كرمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلا) سورة الإسراء آية رقم .(70)

وهذا يفرض على أي مجتمع أو منظمة أو إدارة ألا تعامل الإنسان كعنصر من عناصر الإنتاج يشترى ويستغل، بل يجب توفير الحياة الكريمة له، ولا يقتصر ذلك في مجال العمل فحسب بل خارج العمل أيضاً. وإحترام كرامتة ومشاعرة وآراؤه ...

2/ 2/1: تعريف الموارد البشرية :

ويؤكد "بيتر دركر "(8) حيث يقول أن أي منظمة لها مورد واحد حقيقي ألا وهو الإنسان. الموارد البشرية هي الموارد الكامنة في أي منشأة وهي مصدر كل نجاح، إذا تم إدارتها بشكل جيد، وهي مصدر كل فشل إذا ساءت إدارتها.

3 / 1/2 : أهمية الموارد البشرية:

تمثل الموارد البشرية أهمية إستراتيجية كبيرة لنجاح أي منظمة فلا يكن بل من المستحيل أن يتحقق الإستخدام الأمثل للموارد الأخرى مثل (المالية والمادية)إذا كانت المنظمة تفتقر إلى الأفراد ذوي المهارات والمؤهلين والقادرين على أداء وظائفهم المطلوبة منهم.

ومع ذلك فإن معظم النظريات السائدة في مجال إدارة الموارد البشرية كما يشير (جفري فيفر،)(9)حيث توحي إما ضمنا أو صراحة بممارسات لا تشجع الإدارة الذاتية لفرق العمل، والتفويض واللامركزية ولا تبني جسورا من الثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين، على الرغم من أن هذة الممارسات ضرورية لنجاح جهود التغيير، وللإسف فإن هذا الإتجاة آخذ في النمو، بدليل أن كثيرا من الشركات بدأت في إستخدام أجهزة إلكترونية حديثة تساعد الإدارة على رقابة العاملين، ولا بد من التيقن من أن حل مشكلات الأداء عن طريق إعادة الهيكلة وتغييرنظم الحوافز وزيادة الرقابة قد ثبت فشلها.

ويوضح (جفري فيفر)(10) ذلك بقولة إن أهمية مواردنا البشرية وكيفية إدارتها تزداد يوما بعد يوم، لإن المنطلقات الأخرى للتنافس بدأت تفقد ميزتها من يوم لآخر، فأسس النجاح كالتكنولوجيا المستخدمة في الإنتاج، وحصة الشركة من السوق، ودرجة الحماية التي قد توفرها الدوله، أو الإعتماد على مصادر التمويل المحلية الأقل تكلفه، لم يعد لها نفس التأثير الذي كانت تتمتع بة في الماضي.

أهمية الموارد البشرية من خلال المحاور الرئيسيه التالية :

1 - الموارد البشرية أساس الإستقلال والنفوذ الإقتصادي.

2 - الموارد البشرية أداة تنافسية عالميه.

3 - العقول المبتكرة تخفض فاتورة التكنولوجيا المستورده.

4 - العقول المبادئة تعظم القيمة المضافه.

5 - الموارد البشرية الفاعلة أداة لزيادة الصادرات.

6 - الموارد البشرية تكمل الثروة القوميه.

7 - إستقطاب العقول أصبح ساحة للصراع العالمي.

8 - الإدارة الفاعلة للموارد البشرية تعزز الأمن القومي.

ويؤكد (سيد الهواري)(11)(أن الموارد البشريه هي مصدر النجاح لأي منظمه أو مجتمع، وذلك إذا تم إدارتها بشكل جيد، إن سبب النجاح لا يكمن في وجود الموارد الماليه، ولكن يكمن في إدارة الموارد البشرية، إن سبب النجاح هو في تلك الموارد التي لا تظهر في قوائم المركز المالي... الميزانية وغيرها.

المبحث الثاني : المكتبات العامه

1/2/2: هي مكتبة تفرد للكتب على إختلاف موضوعاتها بحيث يكون في مقدور طالبي المعرفة مراجعتها أو مطالعتها أو إستعارتها. وتشتمل المكتبات العامه، عادة، على مخطوطات، وتسجيلات، وسجل من الصحف والمجلات والدوريات.

2/2/2: أهداف المكتبه العامه .

من أهداف المكتبه (12) :

أ. تشجيع التعليم الذاتي للكبار والصغار ومساعدة المدرسة على إتمام رسالتها التعليمية لإقتنائها عدداً من الكتب التي تتفق ومستويات الصغار مما لا تستطيع المكتبة المدرسية إقتناءها وتمكين الدارسين والباحثين من الحصول على الكتب والمراجع ذات الصلة بموضوعات دراستهم وبحوثهم.

ب. تقديم المعلومات العامة إلى الجمهور وتثقيفة بإنواع الثقافات المختلفة والخبرات المتنوعة ,

ج.تمكين الجمهور من المتابعة المستمرة لتطورات المعرفة في المجالات المختلفة وإثارة رغبة القراءة والإطلاع لدى الفرد.

د. العمل على إيجاد المواطن الصالح القادرعلى خدمة نفسة وخدمة المجتمع الذي يعيش فية وتزويدة بالكتب التي تنمي لدية المهارات الفنية المختلفة مما يساعدة على تطوير مهنتة ورفع مستوى أدائة.

ة. شغل أوقات الفراغ بما هو مفيد ودعم الروابط الإجتماعية بين أفراد المجتمع عن طريق الندوات وتبادل الآراء في المشكلات المحلية والعالمية.

و. جمع المعلومات الصحيحة عن البيئة المحلية التي توضح تاريخها وجغرافيتها وبذلك تكون المكتبة العامة مركزاً لدراسة البيئة المحلية وحفظ تراثها.

المبحث الثالث: التدريب في المكتبات العامه

إن التطور التكنولوجي والعلمـي بات سريعاً في عصرنا الحاضر بحيث أننا بإستمرار بحاجة لتعلم مـهارات وعلوم جـديدة والتدريب في مفهومة العام يرتكزعلى تأهيل الفرد بالكيفية التي يؤدي بمقتضاها عملاً، أو يحل مشكلة أو مشاكل محددة،وهوالنشاط الذي تولية المكتبة اهتماماً كبيراً بهدف تنمية قدرات العاملين في العمل، ومن خلالة يزود الفرد بالمعلومات والمهارات الجديدة المطلوبة لتحقيق استمرارية المكتبة في النمو إذ إن طبيعة التغييرات التي تعيشها المكتبات ومراكز المعلومات في الوقت الحاضرأصبحت تفرض عليها ضرورة توافق قدرات العاملين مع ما يستجد من هذة التطورات بهدف تحقيق استمراريتها وهو المقياس الحقيقي لقدرات هذة الجهة وكفاءة أعضائها.

التدريب هو: الإعداد الفكري وصقل الأفراد بقصد رفع معدل الكفاءة تمهيداً لإحداث التغيير المطلوب والإرتقاء بالمكتبة.والقصد من التدريب وتنمية الموارد البشرية مساعدة العاملين على مواجهة الصعوبات التي تخلفها التطورات التكنولوجية ومعاونتهم على التكييف إزاء المتطلبات الجديدة لتحقيق مستويات الأداء المطلوبة والقدرة المنافسة بهدف إكساب المتدرب خبرة محددة ثم صقل هذة الخبرة للوصول إلى مرحلة الإجاده.

1/3/2: أهمية التدريب.

تأتي أهمية التدريب في إكساب الموظف مهارات تجعلة قادراً على أداء الواجبات المتوقعة منة بطريقة مرضية وصحيحة وهو مسانداً ومدعماً لقدرات الموظف بما يكفل لة التوافق مع متطلبات العمل ومن ثم أداء العمل بطريقة جيدة لذا فإن أهمية التدريب تكمن في (13)

1 - تنمية قدرات العاملين ومهاراتهم في مجال أعمالهم عملياً وعلمياً.

2 - تمكين العاملين من مسايرة التقدم العلمي والتكنولوجي والألمام بأساليب العمل الحديثه.

3- تغيير السلوك والإتجاهات في مجال علاقات العمل.

4 - تحسين طرق وأساليب الأداء وبالتالي زيادة الإنتاجية.

2/ 3/ 2: أهداف التدريب.

الهدف من التدريب هو النهوض بالعنصر البشري العامل في جميع القطاعات وعلى كافة المستويات وإعدادة الإعداد الملائم للقيام بدورة وأداء مهامة بكفاءة عالية لذلك فإن أهداف التدريب تأتي من (14)

1 - المساهمة في حل المشكلات.

2 - إكتساب الأفراد و المعارف الوظيفية و صقل المعارف و المهارات.

3 - تعديل سلوك المتدربين و تطويرأساليب الأداء التي يقومون بها و ذلك من أجل إتاحة الفرص لمزيد من التحسين والتطوير في العمل و لضمان أداء العمل بفعالية.

4 - رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد من خلال تزويدة بالإتجاهات الحديثة ذات الصلة بالعمل بهدف تمكينة من ملاحقة التطورات المستمرة في مجال العمل.

5 - المساهمة في معالجة أسباب الإنقطاع عن العمل والتقييد. وقد يرجع ذلك إلى عدم رضا بعض العاملين عن أعمالهم أو الظروف التي يعملون فيها.ولذلك، فان برنامج التدريب يمكن ان تضع الحلول لهم.

6 - تخفيف العبء على المشرفين و الرؤساء، اذ أن التدريب و الإطمئنان إلى مهاراتة يخفف على الرئيس عملية متابعة أعمالة بإستمرار، وكذلك يقلل من عدد وظائف الإشراف اللازمة و بالتالي، من تكلفة هذة الوظائف.

7 - توفير احتياجات المنظمة من القوى العاملة المدربه.

8 - إحترام قوانين ولوائح العمل وتنظيمة وتكوين علاقة طيبة بالمنظمة.

9 - زيادة تقدير الموظف لعملة والإهتمام بة نتيجة إتقان الإنسان لعملة.

10 - مساعدة كل موظف على فهم و إدراك العلاقة بين عملة و عمل الآخرين و بين أهداف المنظمه.

11 - الحد من الأخطاء والفاقد وزيادة الإستفادة من مجهودات الأفراد مما يؤدي إلى التوفير في الوقت والجهد.

12 - الإستفادة من القوى العاملة والأدوات والأجهزة والآلآت المستعملة إلى أقصى حد ممكن لزيادة الإنتاج.

13 - الإقلال من تذمر وشكاوي الأفراد بعد أن دربوا تدريباً صحيحاً في مجال أعمالهم.

2/ 3/3: أساليب التدريب :

يقصد بإساليب التدريب الطريقة (الكيفيه) التي يتم من خلالها عرض المادة التدريبيه.

وتنقسم أساليب التدريب إلى ثلاثة أنواع (15)

2/ 3/3/أ: أساليب العرض :

المحاضرة :هو أسلوب تدريبي يستخدم الرموز اللفظية في توصيل مجموعة من الأفكار والمعلومات والحقائق العلمية والنظريات والمفاهيم.....،من قبل المدرب إلى المتدربين،ويلاحظ على هذا الأسلوب أن المسيطر في الموقف التدريبي هو المدرب فهو يقوم بإرسال المعلومات وشرحها وتوضيحها بإستخدام الرموز اللفظية، وتقتصر مشاركة المتدربين بصفة عامة على الإستماع والإصغاء المركزين.

3/3/2/ب: أساليب المشاركه في التدريب:

ويشمل (لعب الأدوار المناقشات، دراسة الحالة،، العصف الذهني)،

أ. تمثيل الأدوار : وفية يتقمص المتدرب أدواراً معينة، ويعتمد على اجراء مقابلات والتعامل مع المشكلات في الإتصالات التنظيمية، وهوأسلوب فعال في تنمية الخبرات العملية في العلاقات الإنسانية والقدرة على فهم الناس والآخرين وتعديل الإتجاهات.

ب. المناقشه الموجهه :أسلوب يدور من خلالة حوار حول موضوع او مشكلة معينة مختارة من قبل المدرب، ويتناول المجتمعون فيما بينهم المعلومات والآراء والأفكار بصددها. ويعتمد أساسا على مشاركة المتدربين، وينحصر دور المدرب في تنظيم المناقشة وإعطاء الفرصة لإكبر عدد من المتدربين للتعبير عن آرائهم. ويستخدم هذا الأسلوب مع مجموعة من المتدربين الذين لديهم مستوى متقارب من المعارف والخبرات.

ج. دراسة الحاله:هي عرض وصفي مكثف لموقف أو نموذج واقعي لغرض البحث التربوي أو لفائدة التدريب والتعلم.

3/4/2/ب: أساليب التدريب خارج قاعدة التدريب (16)

وتشمل (الزيارات الميدانية، المشروعات، الرحلات)

أ. الزيارات الميدانية :وهذا الأسلوب يعطي المتدرب فرصة لمشاهدة المواقف والحقائق

كما تقع فعلا، والتعرف على بعض الممارسات والمشكلات من واقع الحياة بالإضافة الى إمكانية تطبيق بعض ما شاهدوة اذا توافرت لهم الظروف المناسبة، ويفيد في إكساب المتدربين مهارات في مقارنة المشكلات ومناقشتها في الجلسة التدريبية وخارجها.

ب. المشروعات التطبيقية :وفي هذا الأسلوب يطلب من المتدربين(أفراداً أو فرق عمل) القيام بمشروع تطبيقي لة علاقة بعملهم. وبعد إنجازة يقوم المتدرب أو مقرر فريق العمل بإستعراض ما تضمنة المشروع أمام المتدربين ومن ثم مناقشتة.

2/ 4/3: من المشاكل التي قد يواجهها إخصائي المكتبات في التدريب.

1 - لا يوجد برنامج تدريبى منتظم للمكتبات.

2 - عدم توفر الإمكانات المادية للإشتراك فى الدورات التدريبية خارج نطاق العمل.

3 - عزوف أخصائي المكتبات عن المشاركة في الدورات التدريبية لإسباب منها

أ- تتم هذة الدورات في بعض المكتبات أثناء مواعيد العمل، ومن ثم يُحرم منها بعض العاملين نظراً لقيامهم بمتابعة العمل بالمكتبة.

ب - بعض المكتبات تقوم بعقد هذة الدورات بعد مواعيد العمل الرسميه، ومن ثم يعتذر بعض العاملين عنها نظراً لظروفهم المختلفة.

ج - هناك من يرى أنة ليس بحاجة لهذة الدورات، لأنة سبق أن درس هذة المعلومات بالكلية على يد أساتذة متخصصين أكثر خبرة ودراية ممن يقوم بتدريبه، فضلاً على أن هذة الدورات – من وجة نظرة – لا تأتي بجديد.

2/ 5/3: تصميم برامج التدريب (17) (18) بتصرف

يعتبر التدريب ركناً أساسياً في العملية الإدارية وخاصة إذا بني التدريب على أسس محددة بحيث يكون التدريب للوظيفة وليس للموظف. ويجب التركيز على المهارات المقدمة للمتدربين في البرامج التدريبية أكثر من المعارف (بنسبة 80 إلى 20%) ويكون هناك تجانس بين المتدربين من حيث المهام المشتركة لوظائفهم، إضافة إلى تفاعل المتدربين ونقاشهم وعرض خبراتهم داخل قاعة التدريب مما يؤدي إلى إثراء العملية التدريبيه، لأن التدريب يعتمد على مشاركة وتفاعل المدرب والمتدربين أثناء البرنامج التدريبي من خلال الألعاب والأنشطة التدريبية التي تؤخذ من واقع العمل الفعلي وعرض التجارب السابقة للمتدربين في مجال

أعمالهم. لذا فالتدريب عملية تربوية تهدف إلى إحداث تغيير في المعارف أو المهارات أو السلوكيات للموظف لإداء المهام والمسئوليات المطلوبة منة بشكل صحيح . وتشمل العملية التدريبية أربع مراحل متعاقبة، حيث تبدأ بالمرحلة الأولى والتي تهتم بدراسة وتحديد الاحتياجات التدريبية التي بناءً عليها يتم تصميم البرنامج التدريبي. ثم تأتي المرحلة الثانية وهي تحليل الإحتياجات التدريبية لإغراض تصميم وتجميع محتوى البرنامج التدريبي، ثم المرحلة الثالثة وهي إعداد الأساليب والأنشطة التدريبية التي يتم وضعها في الحقيبة التدريبيه. وأخيرًا المرحلة الرابعة تقييم التدريب. وتشتمل كل مرحلة على معايير محددة تساعد على إنجازها بشكل فعال .

وتعتبر مرحلة تحديد الإحتياجات التدريبية الخطوة الأولى الأساسية في العملية التدريبية وتعني التعرف على إحتياجات مجموعة من العاملين أو منظمة إدارية معينة سواء بشرية أو مادية ومن ثم تحليل تلك الإحتياجات وتقييمها بهدف التخطيط لتطوير مدخل مناسب لعلاجها . كما تهدف مرحلة تصميم البرامج التدريبية إلى تحليل الإحتياجات التدريبية بشكل يساعد على تطوير المداخل التدريبية الملائمة للتدريب على المعارف والمهارات المطلوبة لإداء المهام الوظيفية أو نواحي القصور في الأداء التي تم تحديدها خلال مرحلة تحديد الإحتياجات التدريبيه. وتعتبر نتائج مرحلة تحديد الإحتياجات التدريبية القاعدة الأساسية لجميع الخطوات التي تليها ضمن العملية التدريبية، وتحدد إلى حد كبير مدى نجاح تلك الخطوات. وتتأثر مرحلة تصميم البرامج بمبادئ وأسس العلوم السلوكية، حيث تنطوي على أن التدريب يكون أكثر نجاحًا عندما يعطي المتدرب أهدافا محددة وواضحة للإداء والكيفية التي سيقوم الأداء عليها .ويفترض مبدأ القدرات أن أداء المتدرب يكون أكثر نجاحاً إذا أعطي المتدرب أهدافاً تفصيلية مرحلة محددة , وتكون تلك الأهداف مرتبطة بصورة مباشرة بإداء مهام أو قدرات محدده. ويشمل التدريب على أنشطة محددة من حيث الوقت والمضمون. ويختلف المشاركون في هذا النوع من التدريب حسب مستواهم الوظيفي. فهناك نوعان من البرامج التدريبية من حيث التصميم: البرامج العامة (وهي برامج أثناء الخدمه) والبرامج الخاصه .ويهدف النوع الأول من البرامج إلى التدريب على مهارات لمستوى وظيفي معين لإفراد من جهات مختلفه. أما النوع الثاني من التدريب فيهدف إلى التدريب على مهارات لأفراد من جة إدارية واحدة وذلك بهدف زيادة إمكانية تطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل، حيث ترتبط أهداف التدريب بالأهداف الخاصة بالجهة الإدارية وموظفيها.

الفصل الثالث

عرض النتائج

هدفت هذة الدراسة إلى التعرف على" واقع التحديات التي تواجة أخصائي المكتبات العامة في كل من " الأردن " و " فلسطين " وبعد عملية جمع المعلومات تم معالجتها إحصائيا بإستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، والقسم التالي يعرض أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

اولاً : وصف المتغيرات الديمغرافية :

1- الجنس :

جدول رقم (1)

فيما يتعلق الجنس

التكرار والنسبة / الجنس	التكرار والنسبة	
	الأردن	فلسطين
ذكر	7(35.0%)	9 (33.3%)
أنثى	13 (65.0 %)	18 (66.7 %)
المجموع	20 (100.0 %)	27 (100.0 %)

من خلال الجدول السابق يتبين أن نسبة الذكور قد بلغت 35.0% بتكرار (7) ونسبة الإناث 65.0% بتكرار (13).في الأردن وفي فلسطين نسبة الذكور 33.3 % بتكرار (9) ونسبة الإناث 66.7 % بتكرار (18).

2- المؤهل العلمي :

جدول رقم (2)

فيما يتعلق المؤهل العلمي

التكرار والنسبة / المؤهل العلمي	التكرار والنسبة	
	الأردن	فلسطين
دبلوم	10(50.0 %)	13 (48.1%)
بكالوريوس	9 (45.0 %)	11 (40.8 %)
ماجستير	1 (5.0 %)	3 (11.1%)
المجموع	20 (100.0%)	27 (100.0 %)

من خلال الجدول السابق يتبين أن النسبة المئوية للمؤهل العلمي إذ بلغ لدرجة الدبلوم 50.0 % بتكرار (10) وللبكالوريوس45.0% بتكرار (9) و للماجستير5.0% بتكرار (1).في الأردن وفي فلسطين بلغت النسبة المئوية لدرجة الدبلوم 48.1 % بتكرار (13) وللباكالوريوس 40.8 % بتكرار (11) وللماجستير 11.1 % بتكرار (% بتكرار (3).

3 – مدة عملك بالمكتبة :

جدول رقم (3)

فيما يتعلق بمدة العمل بالمكتبة

التكرار والنسبة / مدة عملك في المكتبة	التكرار والنسبة	
	الأردن	فلسطين
أقل من 5 سنوات	2 (10.0 %)	6 (22.2 %)
من 5-10 سنوات	3 (15.0 %)	4 (14.8 %)
من 10- 15 سنوات	6 (30.0 %)	9 (33.3 %)
من 15 سنة فأكثر	9 (45.0 %)	8 (29.7 %)
المجموع	20 (100.0 %)	27 (100.0 %)

من خلال الجدول السابق يتبين أن النسبة المئوية فيما يتعلق بمدة عملك بالمكتبة إذ بلغت (أقل من 5 سنوات) 10.0% بتكرار (2) و (من 5 – 10 سنوات)15.0 % بتكرار (3) و (10– 15 سنة) 30.0% بتكرار (6) و (من 15 سنة فأكثر)45.0 % في الأردن

وفي فلسطين بلغت (أقل من 5 سنوات) 22.2 % بتكرار (6) و(من 5 – 10 سنوات) 14.8 % بتكرار (4) و (10– 15 سنة) 33.3 % بتكرار 9 و (من 15 سنة فأكثر) 29.7 % بتكرار (8).

4- وجود اجهزة غير مستخدمة ويعود السبب :

جدول رقم 4

فيما يتعلق بوجود اجهزة غير مستخدمة والسبب.

*** إن هذا السؤال يحتمل أكثر من إجابة فإنة لم يرد إلا إجابة واحدة فقط.

التكرار والنسبة / الأجهزة	التكرار والنسبة	
	الأردن	فلسطين
تالفة	5 (25.0 %)	4 (14.8 %)
معطله	5 (25.0 %)	14 (51.9 %)
لا يوجد لها مكان	1 (5.0 %)	2 (7.4 %)
جديدة بحاجة إلى تركيب وتشغيل	6 ((30.0 %)	5 (18.5 %)
وجود نواقص تحول دون تشغيل الجهاز	3 (15.0 %)	2 (7.4 %)
المجموع	20 (100.0 %)	27 (100.0 %)

من خلال الجدول السابق يتبين أن أعلى نسبة مئوية بلغت لسبب وجود أجهزة غير مستخدمة إنها بحاجة إلى تركيب وتشغيل حيث بلغت 30.0% بتكرار (6) و وجود أجهزة تالفة ومعطلة بلغت النسبة المئوية 25.0% بتكرار (5) وسبب لا يوجد مكان كافي بلغت 5.0% بتكرار (1).في الأردن وفي فلسطين بلغت أعلى نسبة لسبب وجود أجهزة معطلة حيث بلغت 51.9 % بتكرار (14) وجديدة بحاجة إلى تركيب وتشغيل بلغت النسبة المئوية 18.5 % بتكرار (5) وتالفة بلغت النسبة المئوية 14.8 % بتكرار (4) ووجود نواقص تحول دون تشغيل الجهاز بلغت النسبة المئوية 7.4 % بتكرار (2).

إختبار ثبات الأداه: لقد تم إستخدام معامل ثبات أداة هذة الدراسة بإستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Chronback Alpha)،وقد بلغت قيمة معامل الثبات النهائي (863.0) لجميع الفقرات وهو معامل ثبات جيد يفي بإغراض البحث العلمي

إختبار الفرضيات :

تم إستخراج المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري لوصف إجابات أفراد العينة بحيث يتم تفسيرها من خلال تحويلها إلى بيانات كمية بإستخدام مقياس " ليكرت " حيث تم تلخيصها وفقاً لتسلسل فقرات الإستبانه، ويمكن تلخيص هذة النتائج في الجداول التاليه:

اولاً : البعد الاداري والمالي

جدول(1)

المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري للبعد الإداري والمالي

التكرار والنسبة الفقرات	المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري		المجموع والنسبة
	الأردن	فلسطين	
تقوم الجهات المسئولة في المكتبة بالتخطيط للموارد البشرية.	المتوسط الحسابي (4.000) الإنحراف المعياري (9176.)	المتوسط الحسابي (3.77) الإنحراف المعياري (0.75)	(7.77) (1.6676)
إعادة النظر في تصميم قاعات المكتبة ومدى مناسبتها للمهام الجديدة المتعددة للمكتبة بما يتناسب والتطورات الحديثة	المتوسط الحسابي (3.800) الإنحراف المعياري (1.1050)	المتوسط الحسابي(4.03) الإنحراف المعياري (0.75)	(7.83) (1.855)
أهداف وخطط الالتزام التنظيمي في المكتبة واضحة.	المتوسط الحسابي (3.750) الإنحراف المعياري(1.1641)	المتوسط الحسابي (3.74) الإنحراف المعياري(0.65)	(7.49) (1.7241)
تأكيد الموجهين على الإدارة والموظفين بتخصيص يوم أسبوعي للمكتبة لتفعيل دور المكتبة وأخصائي المكتبات	المتوسط الحسابي (3.650) الإنحراف المعياري (1.1367)	المتوسط الحسابي (3.62) الإنحراف المعياري (0.79)	(7.27) (1.9267)
أساليب تخطيط الموارد البشرية في المكتبة قائمة على أساس علمي.	المتوسط الحسابي (3.600) الإنحراف المعياري(1.1876)	المتوسط الحسابي (3.70) الإنحراف المعياري (0.77)	(7.3) (1.9576)
تتبنى المكتبة الأساليب الإدارية التي تضع مفهوم التقنية المستخدمة موضع التطبيق.	المتوسط الحسابي (3.400) الإنحراف المعياري (1.0954)	المتوسط الحسابي (3.70) الإنحراف المعياري (0.72)	(7.1) (1.8154)
تتوفر في المكتبة بيئة محفزة للعمل.	المتوسط الحسابي (3.300)	المتوسط الحسابي (3.88)	(7.18)

	الإنحراف المعياري (1.2607)	الإنحراف المعياري (0.50)	(1.7607)
يتم ا اختيار الموظفين وفقًا لمؤهلاتهم وقدراتهم.	المتوسط الحسابي (3.300) الإنحراف المعياري (1.1742)	المتوسط الحسابي (3.18) الإنحراف المعياري (0.83)	(6.48) (2.0042)
مشكلة المبنى وتتعلق (بالمساحة، الإضاءة، التهويه... الخ) غير ملائمة والتقنيات الحديثة	المتوسط الحسابي (2.950) الإنحراف المعياري (1.1909)	المتوسط الحسابي (3.77) الإنحراف المعياري (0.93)	(6.72) (2.1209)
يتم نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى لتتلاءم مع قدراتة ومتطلبات الوظيفه.	المتوسط الحسابي (2.950) الإنحراف المعياري (1.2763)	المتوسط الحسابي (3.33) الإنحراف المعياري (0.91)	(6.28) (2.1863)
مجموع المتوسطات الحسابية	المتوسط الحسابي (3.4700) الإنحراف المعياري(0.594)	المتوسط الحسابي (3.67) الإنحراف المعياري(0.36)	(7.14) (0.954)

يظهر من الجدول (1) السابق أن المتوسطات الحسابية للفقرات قد تراوحت ما بين (4.00– 2.95) وكان أبرزها الفقرة التي تنص على (تقوم الجهات المسئولة في المكتبة بالتخطيط للموارد البشرية) بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (2.95) ثم جاءت الفقرة " إعادة النظر في تصميم قاعات المكتبة ومدى مناسبتها للمهام الجديدة المتعددة للمكتبة بما يتناسب والتطورات الحديثه" بمتوسط حسابي (3,800) وانحراف معياري (1.105) وجاءت أقل المتوسطات الحسابية للفقرة التي تنص (يتم نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى لتتلاءم مع قدراتة ومتطلبات الوظيفه) بمتوسط حسابي (2.950) وبإنحراف معياري (1.276).في الأردن

أما في فلسطين يشير إلى أن مستوى البعد المالي والإداري كما يدركة أفراد عينة الدراسة (3.67) أي بدرجة (أوافق) وتفاوتت مستويات (البعد المالي والإداري)، وكان أعلى مستوى للتحديات الإدارية والمالية التي تواجة أمناء المكتبات يتعلق بالعبارة (إعادة النظر في تصميم قاعات المكتبة ومدى مناسبتها للمهام الجديدة المتعددة للمكتبة بما يتناسب والتطورات الحديثة) حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.03) أي بدرجة (أوافق بدرجة عالية) في حين أن (يتم إختيار الموظفين وفقاُ لمؤهلاتهم وقدراتهم).

ثانيا: البعد التكنولوجي :

جدول(2)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد التكنولوجي

التكرار والنسبة / الفقرات	المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري		المجموع والنسبة
	الأردن	فلسطين	
ضرورة توفير خدمة الإنترنت وإتاحتها للموظفين والمستفيدين مجانا لجذب المستفيدين.	المتوسط الحسابي (4.6000) الإنحراف المعياري (.59824)	المتوسط الحسابي (3.92) الإنحراف المعياري (0.67)	(8.52) (1.26824)
لديك المعرفة بمستوى التقنية المستخدمة المتبعة في المكتبة.	المتوسط الحسابي(4.3000) الإنحراف المعياري (.65695)	المتوسط الحسابي(4.07) الإنحراف المعياري (0.47)	(8.37) (1.12695)
يوجد علاقة بين التقنية المستخدمة وتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.	المتوسط الحسابي (4.0500) الإنحراف المعياري(.99868)	المتوسط الحسابي (3.88) الإنحراف المعياري(0.69)	(7.93) (1.68868)
يتوفرعلاقة بين الالتزام التنظيمي والتقنية المستخدمة.	المتوسط الحسابي (4.0500) الإنحراف المعياري (1.05006)	المتوسط الحسابي (3.96) الإنحراف المعياري (0.75)	(8.01) (1.80006)
إنعدام التعاون بين اختصاصي المكتبة وأعضاء المجتمع المحلي يقف عائقاً أمام استخدام التقنية الالكترونية في المكتبة العامة.	المتوسط الحسابي (3.7500) الإنحراف المعياري (1.25132)	المتوسط الحسابي (4.14) الإنحراف المعياري (0.76)	(7.89) (2.01132)
هناك علاقة بين التقنية المستخدمة ومستوى الإبداع الإداري.	المتوسط الحسابي (3.7000) الإنحراف المعياري(1.12858)	المتوسط الحسابي (3.77) الإنحراف المعياري (0.80)	(7.47) (1.92858)
يعتبر مستوى التقنية المستخدمة للعاملين في المكتبة مرتفعًا.	المتوسط الحسابي (3.6500) الإنحراف المعياري (1.18210)	المتوسط الحسابي (3.70) الإنحراف المعياري (0.77)	(7.35) (1.9521)
تخوف أخصائي المكتبات من أن تحل التطورات التكنولوجية محلهم.	المتوسط الحسابي (3.5500) الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي (2.70) الإنحراف المعياري	(6.25) (2.40438)

	(1.23438)	(1.17)	
التكلفة العالية لاستخدام الإنترنت يقلل من استخدام بعض مكونات البنية التقنية.	المتوسط الحسابي (3.5000) الإنحراف المعياري (1.14708)	المتوسط الحسابي (3.70) الإنحراف المعياري (0.60)	(7.2) (1.74708)
تقادم البنية التحتية التقنية في المكتبة العامة يحد من استخدامها (أجهزة ومعدات..)	المتوسط الحسابي (3.0000) الإنحراف المعياري (1.29777)	المتوسط الحسابي (3.81) الإنحراف المعياري (0.48)	(6.81) (1.77777)
مجموع المتوسطات الحسابية	المتوسط الحسابي (3.815) الإنحراف المعياري(0.6123)	المتوسط الحسابي (3.77) الإنحراف المعياري(0.38)	(7.585) (0.9923)

يظهر من الجدول (2) السابق أن المتوسطات الحسابية للفقرات قد تراوحت ما بين (4.60– 3.00)وكان أبرزها الفقرة التي تنص على (ضرورة توفير خدمة الإنترنت وإتاحتها للموظفين والمستفيدين مجاناً لجذب المستفيدين) بمتوسط حسابي (4.60) وإنحراف معياري (3.00) ثم جاءت الفقرة "لديك المعرفة بمستوى التقنية المستخدمة المتبعة في المكتبة" بمتوسط حسابي (4.300) وإنحراف معياري (0.65) وجاءت أقل المتوسطات الحسابية للفقرة التي تنص (يتقادم البنية التحتية التقنية في المكتبة العامة يحد من إستخدامها (أجهزة ومعدات..) بمتوسط حسابي (3.00) وبإنحراف معياري (1.297).في الأردن أما في فلسطين يشير الجدول إلى أن المستوى التكنولوجي كما يدركة أفراد عينة الدراسة (3.77) أي بدرجة (أوافق) وتفاوتت مستويات (البعد التكنولوجي)، وكان أعلى مستوى للتحديات التكنولوجية التي تواجة أخصائي المكتبات يتعلق بالفقرة (إنعدام التعاون بين أخصائي المكتبة وأعضاء المجتمع المحلي يقف عائقاً أمام إستخدام التقنية الإلكترونية في المكتبة العامه) حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.14) أي بدرجة (أوافق بدرجة عالية) في حين أن (تخوف أخصائي المكتبات من أن تحل التطورات التكنولوجية محلهم) حققت أدنى مستوى، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذة الفقرة (2.70) أي بدرجة دون (متوسط).

ثالثاً : البعد المهني :

جدول(3)

المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري للبعد المهني

الفقرات / التكرار والنسبة	المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري		المجموع والنسبة
	الأردن	فلسطين	
لدي الرغبة والاستعداد للتعرف على أنواع التقنيات المستخدمة في المكتبات.	المتوسط الحسابي (4.4500) الإنحراف المعياري (.60481)	المتوسط الحسابي (3.96) الإنحراف المعياري (0.64)	(8.41) (1.24481)
الحاجة إلى توعية المجتمع المحلي بأهمية المكتبة بحيث تكون المكتبة عنصرا أساسيا في البيئة المحليه.	المتوسط الحسابي(4.4000) الإنحراف المعياري (.59824)	المتوسط الحسابي(4.25) الإنحراف المعياري (0.65)	(8.65) (1.24824)
لدى المكتبة المؤهلات العلمية والإدارية الكفؤ التي تساهم في تقديم خدماتها بشكل مميز.	المتوسط الحسابي (4.0500) الإنحراف المعياري(88704.)	المتوسط الحسابي (3.96) الإنحراف المعياري(0.64)	(8.01) (1.52704)
ضعف الثقافة المعرفية لاعضاء المجتمع المحلي يعيق تبني المكتبة للتطورت التكنولوجية الحديثة اللازمة للتفاعل مع المستفيدين.	المتوسط الحسابي (4.0000) الإنحراف المعياري (.79472)	المتوسط الحسابي (4.00) الإنحراف المعياري (0.48)	(8.0000) (1.27472)
قلة الخبرة إخصائي المكتبة تحول بينة وبين التعامل مع التقنيات الجديدة.	المتوسط الحسابي (3.9500) الإنحراف المعياري (99868.)	المتوسط الحسابي (4.29) الإنحراف المعياري(0.60)	(8.24) (1.59868)
الموظفون في المكتبة مؤهلون لتقديم نوعية جيدة من الخدمات للمواطنين.	المتوسط الحسابي (3.8000) الإنحراف المعياري (1.00525)	المتوسط الحسابي (3.85) الإنحراف المعياري (0.53)	(7.65) (1.53525)
يهتم الموظفون بتحسين مستوى أداءهم باستمرار.	المتوسط الحسابي (3.7000) الإنحراف المعياري (1.08094)	المتوسط الحسابي (3.85) الإنحراف المعياري (0.53)	(7.55) (1.58094)
غالبًا ما تتم مكافأة العاملين على الأعمال المتميزة التي يقومون بها.	المتوسط الحسابي (2.7000) الإنحراف المعياري (1.03110)	المتوسط الحسابي (3.40) الإنحراف المعياري (0.97)	(6.1) (2.0011)
مجموع المتوسطات الحسابية	المتوسط الحسابي (3.881) الإنحراف المعياري(0.392)	المتوسط الحسابي (3.98) الإنحراف المعياري(0.31)	(7.861) (0.702)

يظهر من الجدول (3) السابق أن المتوسطات الحسابية للفقرات قد تراوحت ما بين (4.45- 2.70)وكان أبرزها الفقرة التي تنص على (لدي الرغبة والإستعداد للتعرف على أنواع التقنيات

المستخدمة في المكتبات) بمتوسط حسابي (4.45) وإنحراف معياري (0.604) ثم جاءت الفقرة "الحاجة إلى توعية المجتمع المحلي بأهمية المكتبة بحيث تكون المكتبة عنصراً أساسياً في البيئة المحليه" بمتوسط حسابي (4,400) وإنحراف معياري (0.598) وجاءت أقل المتوسطات الحسابية للفقرة التي تنص (غالبًا ما تتم مكافأة العاملين على الأعمال المتميزة التي يقومون بها) بمتوسط حسابي (2.700) وبإنحراف معياري (1.031) في الأردن أما في فلسطين يشير الجدول إلى أن مستوى البعد المهني كما يدركة أفراد عينة الدراسة قد بلغ (3.98) أي بدرجة (أوافق) وتفاوتت مستويات (البعد المهني)، وكان أعلى مستوى للتحديات المهنية التي تواجة أمناء المكتبات يتعلق بالفقرة (قلة خبرة أخصائي المكتبة تحول بينة وبين التعامل مع التقنيات الجديده) حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.29) أي بدرجة (أوافق بدرجة عالية) في حين أن (غالباً ما تتم مكافأة العاملين على الأعمال المتميزة التي يقومون بها) حققت أدنى مستوى، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذة الفقرة (3.98) أي بدرجة دون (أوافق).

رابعاً : التدريب والتأهيل

جدول(4)

المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري للتدريب والتأهيل

التكرار والنسبة / الفقرات	المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري		المجموع والنسبة
	الأردن	فلسطين	
المهارات والمعرفة التي تكتسب من الدورات التدريبية تساعد على إبداع وابتكار أساليب حديثة لأداء الأعمال المختلفة ترفع مستوى الأداء.	المتوسط الحسابي (3.8500) الإنحراف المعياري (.87509)	المتوسط الحسابي (4.11) الإنحراف المعياري (0.64)	(7.96) (1.51509)
تقوم المكتبة على تنمية وتطوير الموظفين.	المتوسط الحسابي(3.7500) الإنحراف المعياري (1.25132)	المتوسط الحسابي(4.25) الإنحراف المعياري (0.52)	(4.000) (1.77132)
إنفاق المنظمة على التدريب يحقق العائد المرغوب وهو رفع كفاءة موظفيها.	المتوسط الحسابي (3.7500) الإنحراف المعياري (1.06992)	المتوسط الحسابي (3.62) الإنحراف المعياري(0.96)	(7.37) (2.02992)

الحرص على وضع برامج تعليم وتدريب لإخصائي المكتبات بحيث يتم تأهيلهم فنيا وتربويا للتعامل مع المستفيدين الذين يترددون على المكتبة العامه.	المتوسط الحسابي (3.7000) الإنحراف المعياري(1.12858)	المتوسط الحسابي (4.07) الإنحراف المعياري (0.47)	(7.77) (1.59858)
يتم مراعاة التطوير في أنظمة وأساليب تخطيط الموارد البشرية في المكتبة.	المتوسط الحسابي (3.7000) الإنحراف المعياري(1.21828)	المتوسط الحسابي (3.77) الإنحراف المعياري(0.57)	(7.47) (1.691828)
مجموع المتوسطات الحسابية	المتوسط الحسابي (3.750) الإنحراف المعياري(0.862)	المتوسط الحسابي (3.97) الإنحراف المعياري(0.42)	(7.72) (1.282)

يظهر من الجدول (4) السابق أن المتوسطات الحسابية للفقرات قد تراوحت ما بين (3.850- 3.70) وكان أبرزها الفقرة التي تنص على (المهارات والمعرفة التي تكتسب من الدورات التدريبية تساعد على إبداع وإبتكار أساليب حديثة لأداء الأعمال المختلفة ترفع مستوى الأداء) بمتوسط حسابي (3.85) وإنحراف معياري (0.857) ثم جاءت الفقرة "تقوم المكتبة على تنمية وتطوير الموظفين " بمتوسط حسابي (3.750) وإنحراف معياري (1.251) وجاءت أقل المتوسطات الحسابية للفقرة التي تنص (يتم مراعاة التطوير في أنظمة وأساليب تخطيط الموارد البشرية في المكتبة) بمتوسط حسابي (3.700) وبإنحراف معياري (1.218) في الأردن أما فلسطين يشير الجدول إلى أن مستوى بعد التدريب والتأهيل كما يدركة أفراد عينة الدراسة قد بلغ (3.97) أي بدرجة (أوافق) وتفاوتت مستويات (بعد التدريب والتأهيل)، وكان أعلى مستوى لتحديات التدريب والتأهيل التي تواجة أخصائي المكتبات يتعلق بالفقرة (تقوم المكتبة على تنمية وتطوير الموظفين) حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.25) أي بدرجة (أوافق بدرجة عاليه) في حين أن (إتفاق المنظمة على التدريب يحقق العائد المرغوب وهو رفع كفاءة موظفيها) حققت أدنى مستوى، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذة الفقرة(3.62) أي بدرجة دون (أوافق).

إختبار الفرضيات ومناقشة النتائج :

الفرضية الأولى : المكتبات العامة تعاني من ندرة في تدريب وتطوير وتأهيل أخصائي المكتبات في ظل التكنولوجيا المتسارعة وستبقى الحاجة قائمة إلى رفع درجة التأهيل والتطوير من أجل الوصول إلى مستوى الأداء المطلوب.

من أجل اختبار صحة الفرضية تم إستخدام إختبار (One Sample T-test) لإختبار الفرضية وتشير نتائج الجدول رقم (5) إلى أن قيمة (T=3.887) وهي أكبر من قيمتها الجدولية، وقيمة مستوى الدلالة (0.000*) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (α=0.05)وعلية ترفض الفرضية العدمية، وتقبل الفرضية البديلة، وهذا يعني أن المكتبات العامة لا تعاني من ندرة في تدريب وتطوير وتأهيل أخصائي المكتبات في ظل التكنولوجيا المتسارعة وستبقى الحاجة قائمة إلى رفع درجة التأهيل والتطوير من أجل الوصول إلى مستوى الأداء المطلوب.

، ويؤكد ذلك المتوسط الحسابي العام البالغ (3.47) وهو أعلى من المتوسط.

جدول رقم (5)

نتائج إختبار الفرضية الأولى

الفرضيه	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة t	درجة الحريه	الدلال الإحصائيه
الفرضية الأولى	3.750	0.862	3.887	19	0.001

ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

الفرضية الثانية : المكتبات العامة تفتقر إلى الأجهزة التي تساعد في تطويرها و مواكبة التطورات الحديثة والمتسارعه.

من أجل إختبار صحة الفرضية تم إستخدام إختبار (One Sample T-test) لإختبار الفرضية وتشير نتائج الجدول رقم (6) إلى أن قيمة (T=5.952) وهي أكبر من قيمتها

الجدولية، وقيمة مستوى الدلالة (0.000*) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (α=0.05) وعلية ترفض الفرضية العدميه، وتقبل الفرضية البديلة، وهذا يعني أن المكتبات العامة المكتبات العامة لا تفتقر إلى الأجهزة التي تساعد في تطويرها و مواكبة التطورات الحديثة والمتسارعة، ويؤكد ذلك المتوسط الحسابي العام البالغ (3.815) وهو أعلى من المتوسط.

جدول رقم (6)

نتائج إختبار الفرضية الثانيه

الفرضيه	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة t	درجة الحريه	الدلالة الإحصائيه
الفرضية الثانيه	3.815	0.612	5.952	19	0.00

ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

الفرضية الثالثة : هناك علاقة طردية مابين المؤهل العلمي وتطوير أداء أخصائي المكتبات.

من أجل إختبار صحة الفرضية تم إستخدام إختبار (One way anova) لإختبار الفرضية وتشير نتائج الجدول رقم (7)

جدول (7)

تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائيه
أداء اخصـــــائي المكتبات	بين المجموعات	0.165	2	0.082	0.508	0.610
	داخل	2.756	17	0.162		

	المجموعات					
	المجموع	2.921	19			

أن قيمة (F) لإداء أخصائي المكتبات لمتغير المؤهل بلغت (0.610) هي قيمة غيــر دالـــة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05)، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية بين المؤهل العلمي وتطوير أداء أخصائي المكتبات.

مناقشة النتائج :

من خلال التحليل الإحصائي السابق تبين ما يلي :

1- من خلال البعد الاداري والمالي تبين أن الفقرة (تقوم الجهات المسئولة في المكتبة بالتخطيط للموارد البشرية) إذ بلغت أعلى متوسط حسابي (4.00) وإنحراف معياري (2.95) جاءت أقل المتوسطات الحسابية للفقرة التي تنص (يتم نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى لتتلاءم مع قدراتة ومتطلبات الوظيفه) بمتوسط حسابي (2.950) وبإنحراف معياري (1.276)..
2- من خلال البعد الثاني البعد التكنولوجي تبين أن الفقرة التي تنص على (ضرورة توفير خدمة الإنترنت وإتاحتها للموظفين والمستفيدين مجانا لجذب المستفيدين) بلغت أعلى متوسط حسابي (4.60) وإنحراف معياري (3.00) وجاءت أقل المتوسطات الحسابية للفقرة التي تنص (يتقادم البنية التحتية التقنية في المكتبة العامة يحد من إستخدامها (أجهزة ومعدات..) بمتوسط حسابي (3.00) وبإنحراف معياري (1.297).
3- من خلال البعد الثالث البعد المهني تبين أن الفقرة التي تنص على (لدي الرغبة والإستعداد للتعرف على أنواع التقنيات المستخدمة في المكتبات) بلغت أعلى متوسط حسابي (4.45) وإنحراف معياري (0.604) وجاءت أقل المتوسطات الحسابية للفقرة التي تنص (غالبًا ما تتم مكافأة العاملين على الأعمال المتميزة التي يقومون بها)بمتوسط حسابي (2.700) وبإنحراف معياري (1.031).
4- من خلال البعد الرابع التدريب والتأهيل تبين أن الفقرة التى تنص على (ل المهارات والمعرفة التي تكتسب من الدورات التدريبية تساعد على إبداع وابتكار أساليب حديثة لأداء الأعمال المختلفة ترفع مستوى الأداء) بلغت أعلى متوسط حسابي (3.85)

وإنحراف معياري (0.857) وجاءت أقل المتوسطات الحسابية للفقرة التي تنص (يتم مراعاة التطوير في أنظمة وأساليب تخطيط الموارد البشرية في المكتبه) بمتوسط حسابي (3.700) وبإنحراف معياري (1.218)

التوصيات :

1- العمل على توسعة المكتبات بمساحات واسعة.
2- العمل على مراعاة التطوير في أنظمة وأساليب تخطيط الموارد البشرية في المكتبه.
3- العمل على مكافأة العاملين على الأعمال المتميزة التي يقومون بها بشكل مستمر.
4- عمل دراسة واسعة ومستفيضة حول موضوع واقع التحديات التي تواجة أخصائي المكتبات في المكتبات العامة في فلسطين.
5- ضرورة قيام المكتبات بتحسين واقعها العمراني من أجل الملائمة مع إدخال التقنيات الحديثة فيها.
6- الاستفادة من التجارب الناجحة للمكتبات في هذا المجال.

المصادر

1 - المكتبة العامة والتنمية الثقافية (مصطفى الناشؤ القاهرة: دار الفكر العربي، 2005)
2 - دراسات في إدارة الأعمال. إدارة الموارد البشرية (عليش، 1985)
3- إذا كنت مديراً ناجحاً كيف تكون أكثر نجاحاً (ميشيل آرمسترونج،2001م) الرياض : مكتبة جرير
4- إدارة الموارد البشرية (نادر أبو شيخة، 2000م)

4. علي أحمد محمد حسن الدعيس (2007) تخطيط وتنمية الموارد البشرية كمدخل لرفع كفاءة وفاعلية المنظمات دراسة تطبيقية في المنظمات الحكومية www.yemen-nic.info/contents/studies/detail.php?ID=16418 المصدر
5. (عزيزة عبد الرحمن العتيبي، 2010) -http://www.abahe.co.uk/Research Papers/abahe_03.pdf
6. د. وسيم إسماعيل الهابيل شعبان محمد أبو عرب و عماد جمعة أبو ستة (2011)

http://www.shatharat.net/vb/showthread.php?t=8866

8.تعريف ومفهوم الموارد البشرية (2012)
http://www.hrdiscussion.com/hr42360.html

9..تعريف ومفهوم الموارد البشرية (2012)
http://www.hrdiscussion.com/hr42360.html

10..تعريف ومفهوم الموارد البشرية (2012)
http://www.hrdiscussion.com/hr42360.html

11..تعريف ومفهوم الموارد البشرية (2012)

http://www.hrdiscussion.com/hr42360.html

12. مكتبة عامة
http://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%85%D9%83%D8%AA%D8%A8%D8%A9_%D8%B9%D8%A7%D9%85%D8%A9

13. أهمية التدريب وأهدافة

http://www.hrdiscussion.com/hr49436.html

14. أهمية التدريب وأهدافة

http://www.hrdiscussion.com/hr49436.html

15. التنمية البشرية (211)

http://www.altanmiya.org/2011/09/blog-post_23.html

16. التنمية البشرية (211)

http://www.altanmiya.org/2011/09/blog-post_23.html

17. تصميم البرامج التدريبيه

http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/325885

18. تصميم البرامج التدريبية

http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/325885